MODE D'EMPLOI

LOI POUR LE POUVOIR D'ACHAT :

Rachat de jours de repos, déblocage anticipé de la participation, prime exceptionnelle...



LA LOI N° 2008-111 DU 8 FÉVRIER 2008 pour le pouvoir d'achat va permettre aux employeurs d'accroître leur activité et aux salariés d'augmenter leur pouvoir d'achat. Concrètement, les salariés, avec l'accord de leur employeur, pourront renoncer à des jours acquis de repos (RTT, droits affectés sur un CET, repos compensateur de remplacement), pour les convertir en argent et augmenter ainsi leur rémunération.

Cette loi du 8 février 2008 offre également aux salariés la faculté, d'ici le 30 juin 2008, de débloquer de manière anticipée et dans la limite de 10 000 €, les sommes qui leur ont été attribuées au titre de la participation aux résultats de l'entreprise.

Enfin, dans les entreprises de moins de 50 salariés, non assujetties à la participation obligatoire, la loi permet aux employeurs qui le souhaitent de verser à leurs salariés une prime exceptionnelle d'un montant de 1 000 € maximum.

Ces dispositifs sont mis en place à titre exceptionnel pour des périodes limitées.

Cette brochure a pour objectif d'informer les employeurs sur les modalités et le calendrier d'application des trois principales mesures de la loi :

- → Le rachat exceptionnel de jours de congés.
- → Le déblocage exceptionnel de la participation.
- → La prime exceptionnelle de 1 000 € maximum.

Sommaire



© Jean-Philippe Somme

1. Le rachat exceptionnel de jours de repos

La loi du 8 février 2008 permet aux salariés, en accord avec leur employeur, de convertir en argent un certain nombre de droits à congé acquis (JRTT, jours de repos pour les salariés en forfaits jours, droits affectés sur un compte épargne temps, repos compensateur de remplacement). Ils peuvent ainsi augmenter leur rémunération et par conséquent, leur pouvoir d'achat. Et ce d'autant plus que ce rachat peut ouvrir droit à des exonérations sociales et fiscales.

→ QUI EST CONCERNÉ ?

Sont concernés par ce dispositif :
- tous les employeurs du secteur privé, quelle que soit la taille de l'entreprise.
- les salariés bénéficiant de journées ou demi-journées de repos supplémentaires sur des périodes de 4 semaines ou sur l'année acquises au titre de la réduction du temps de travail (JRTT),
- les salariés en forfait en jours sur l'année,
- les salariés titulaires d'un compte épargne temps (CET),
- les salariés dont le paiement des heures supplémentaires a été remplacé par un repos compensateur de remplacement équivalent (RCR).

1.1 LE RACHAT DE JRTT

Désormais, les salariés, quelle que soit la taille de leur entreprise, peuvent, s'ils le souhaitent et avec l'accord de leur employeur, renoncer en tout ou partie aux jours ou demi-journées de repos acquis au titre de la réduction du temps de travail (JRTT) et en demander le paiement. Jusqu'à présent, seules les entreprises de 20 salariés ou plus pouvaient « monétiser » ces jours de repos supplémentaires, en vertu de la loi n° 2005-296 du 31 mars 2005 portant réforme de l'organisation du temps de travail dans l'entreprise.

À savoir !
Le dispositif est mis en place à titre temporaire. Il pourra s'appliquer au temps de repos acquis jusqu'au 31 décembre 2009. Il n'y a pas de limite en jours au rachat y compris dans les entreprises de 20 salariés au plus.

Les heures effectuées du fait de la renonciation à des JRTT ne seront pas prises en compte dans le contingent d'heures supplémentaires.

À savoir !
Le salarié peut formuler sa demande par tous moyens ou selon les modalités mises en place dans son entreprise.

→ QUELLE EST LA PROCÉDURE À SUIVRE ?

Le salarié qui le souhaite, peut demander la « monétisation » de ses JRTT à son employeur qui peut ou non l'accorder, en tout ou partie. Si ce dernier accepte, il doit rémunérer ces jours sur la base de la valeur d'une journée de travail normale, majorée au moins du taux de majoration de la première heure supplémentaire applicable à l'entreprise.

Un exemple pour comprendre :

Un salarié rémunéré au SMIC sur la base de 151,67 heures mensuelles décide de renoncer à 2 jours de RTT. Dans l'hypothèse où il n'existe pas d'accord spécifique à l'entreprise fixant le taux de majoration des heures supplémentaires, c'est le taux légal de 25 % qui s'applique. Du fait de la renonciation à ses 2 jours de RTT, le salarié bénéficie donc d'un supplément de rémunération s'élevant à : 2 jours x 7 heures (hypothèse journalière) x 8,44 € x 125 % = 147,70 € bruts (8,44 € représentant le montant horaire brut du SMIC depuis le 1/07/2007).

→ QUEL EST LE RÉGIME FISCAL ET SOCIAL APPLICABLE ?

- Jours de RTT acquis jusqu'au 31 décembre 2007.
La rémunération versée au salarié en contrepartie du rachat exceptionnel de JRTT acquis au 31 décembre 2007 est exonérée de toutes cotisations et contributions sociales patronales et salariales rendues obligatoires par la loi. Restent dues la CSG et la CRDS, après application de l'abattement de 3 % représentant les frais professionnels. Cette rémunération est, en revanche, assujettie à l'impôt sur le revenu.

Ce rachat n'ouvre pas droit aux exonérations sociales et fiscales prévues pour les heures supplémentaires par la loi TEPA du 21 août 2007.

À savoir !
Pour ouvrir droit à cette exonération de cotisations, la demande du salarié doit être formulée au plus tard le 31 juillet 2008 et le paiement doit être effectué au plus tard le 30 septembre 2008.

- Jours de RTT acquis entre le 1er janvier 2008 et le 31 décembre 2009.
Pour cette période, la monétisation des jours de RTT ouvre droit aux dispositions de la loi TEPA dans le cas et au-delà des seuils mentionnés par cette dernière. Ainsi les sommes versées en contrepartie du renoncement à des JRTT acquis à compter du 1er janvier 2008 et jusqu'au 31 décembre 2009 sont exonérées de cotisations salariales, y compris CSG et CRDS et d'impôt sur le revenu.

→ Dans les entreprises de 20 salariés au plus, les employeurs bénéficient d'une déduction forfaitaire de cotisations patronales égale à 1,50 € par heure

→ Dans les entreprises de plus de 20 salariés, les employeurs bénéficient d'une déduction forfaitaire de cotisations patronales égale à 0,50 € par heure.

Références juridiques : Article L. 212-9 du Code du travail. Article 1 de la loi du 8 février 2008.

1.2 LE RACHAT DE TEMPS DE REPOS POUR LES SALARIES EN FORFAITS JOURS

Une convention de forfait en jours sur l'année permet de rémunérer un salarié (cadres ou non cadres autonomes) sur la base d'un nombre de jours travaillés annuellement sans référence horaire. Des jours de repos peuvent leur être accordés s'ils travaillent au-delà de leur forfait. Par conséquent, ces salariés ont également la possibilité de renoncer à des jours de repos pour obtenir une majoration de leur rémunération.

Deux situations peuvent se présenter :

Il existe un accord applicable dans l'entreprise fixant les conditions et modalités selon lesquelles un salarié peut renoncer à une partie de ses jours de repos en contrepartie d'une majoration de son salaire. Dans ce cas, les demandes portant sur des droits acquis jusqu'au 31 décembre 2009 sont satisfaites conformément aux stipulations de l'accord.

L'accord établissant le régime des forfaits ne prévoit pas la possibilité de renoncer à une partie de jours de repos. Dans ce cas, un salarié peut, avec l'accord de son employeur, renoncer à des jours de repos et en obtenir le paiement. Ces jours doivent alors être payés sur la base d'une journée de travail normale, majorée d'au moins 10 %. Le salarié peut formuler sa demande par tous moyens ou selon les modalités mises en place dans son entreprise.

À savoir !
Le salarié ne peut, en tout état de cause, renoncer aux jours de repos obligatoires d'origine légale ou conventionnelle (congés payés, congés pour événements familiaux, repos hebdomadaire, jours fériés chômés).

→ QUEL EST LE RÉGIME FISCAL ET SOCIAL APPLICABLE ?

- **Jours de repos acquis jusqu'au 31 décembre 2007.**
La rémunération versée aux salariés (en forfait jours) en contrepartie du rachat de jours de repos acquis au 31 décembre 2007 est exonérée de toutes cotisations et contributions sociales patronales et salariales rendues obligatoires par la loi. Restent dues la CSG et la CRDS, après application de l'abattement de 3 % représentant les frais professionnels. Cette rémunération est, en revanche, assujettie à l'impôt sur le revenu.

À savoir !
Pour ouvrir droit à cette exonération de cotisations, la demande du salarié doit être formulée au plus tard le 31 juillet 2008 et le paiement doit être effectué au plus tard le 30 septembre 2008.

Ce rachat n'ouvre pas droit aux exonérations sociales et fiscales prévues pour les heures supplémentaires par la loi TEPA du 21 août 2007.

- **Jours de repos acquis du 1er janvier 2008 au 31 décembre 2009.**
Pour les jours de repos acquis à compter du 1er janvier 2008 et auxquels ils renoncent, les salariés au forfait en jours bénéficient des exonérations de la loi TEPA du 21 août 2007, uniquement lorsque ces jours sont effectués au-delà de 218 jours travaillés par an. Les sommes versées au titre des jours ainsi concernés sont exonérées de cotisations salariales, y compris de la CSG et de la CRDS et d'impôt sur le revenu. Les employeurs bénéficient d'une déduction forfaitaire des cotisations patronales s'élevant à 3,50 € par jour dans les entreprises de plus de 20 salariés et de 10,50 € par jour dans les entreprises d'au plus 20 salariés.

Références juridiques : Article L. 212-15-3 , III du Code du travail.
Article 1 de la loi du 8 février 2008.



1.3 LE RACHAT DE DROITS AFFECTÉS SUR UN COMPTE ÉPARGNE TEMPS

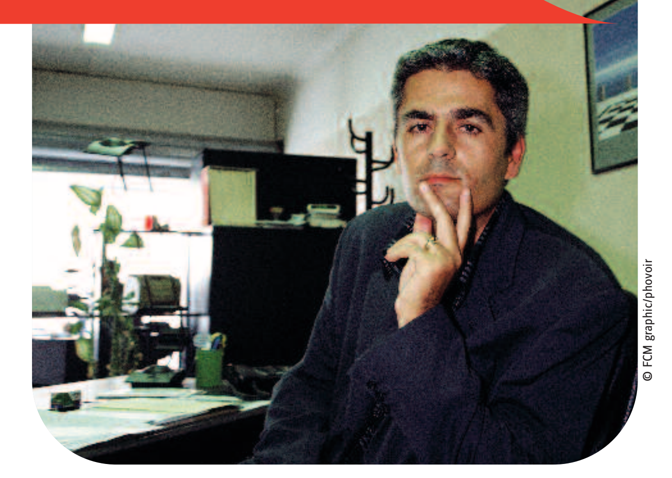
Le compte épargne temps (CET) est un dispositif d'aménagement du temps de travail qui nécessite, pour sa mise en place, un accord collectif. Cet accord peut prévoir ou non la conversion en rémunération des droits affectés sur le CET. En tout état de cause, la loi du 8 février 2008 permet cette monétisation, que l'accord l'ait, ou non, prévue.

À savoir !
Seuls peuvent être convertis en salaire les droits ne correspondant pas aux congés payés légaux (5 semaines de congé payé).

Deux situations peuvent se présenter :

L'accord de mise en place du CET prévoit une monétisation des droits affectés. Les demandes de conversion en salaire de jours de repos portant sur les droits affectés au compte jusqu'au 31 décembre 2009 sont alors satisfaites conformément aux stipulations de cet accord.

L'accord de mise en place du CET ne prévoit pas une monétisation des droits affectés. Les salariés peuvent, avec l'accord de leur employeur, utiliser des droits affectés sur leur CET jusqu'au 31 décembre 2009 pour compléter leur rémunération. Ils peuvent formuler leur demande par tous moyens ou selon les modalités mises en place dans leur entreprise.



Un exemple pour comprendre

Un salarié rémunéré au SMIC sur la base de 151,67 heures mensuelles décide de renoncer à 2 jours de RTT placés sur son CET. Il bénéficie en conséquence d'un supplément de rémunération de :
2 jours x 7 heures (hypothèse journalière) x 8,44 € = 118,16 €.

→ QUEL EST LE RÉGIME FISCAL ET SOCIAL APPLICABLE ?

- **Jours acquis ou affectés sur le CET au 31 décembre 2007.**

La rémunération versée aux salariés en contrepartie de droits acquis ou affectés au CET au 31 décembre 2007 est exonérée de toutes cotisations et contributions sociales patronales et salariales rendues obligatoires par la loi. Restent dues la CSG et la CRDS, après application de l'abattement de 3 % représentant les frais professionnels.
Cette rémunération est, en revanche, assujettie à l'impôt sur le revenu.

Ce rachat n'ouvre pas droit aux exonérations sociales et fiscales prévues pour les heures supplémentaires par la loi TEPA du 21 août 2007.



À savoir !
Pour ouvrir droit à cette exonération de cotisations, la demande du salarié doit être formulée au plus tard le 31 juillet 2008 et le paiement doit être effectué au plus tard le 30 septembre 2008.

- **Jours affectés sur le CET entre le 1er janvier 2008 et le 31 décembre 2009.**

La monétisation de ces droits ne donne droit à aucune exonération sociale ou fiscale.

Une mise en place facilitée dans les petites entreprises

Afin de permettre le développement des CET dans les entreprises de 20 salariés au plus (effectif apprécié au 31 mars 2005) dépourvues de délégué syndical ou de délégué du personnel désigné comme délégué syndical, il est possible de conclure, jusqu'au 31 décembre 2008, un accord relatif au CET avec un salarié mandaté par une organisation syndicale reconnue représentative sur le plan national (ou départemental pour les DOM). Cette disposition résulte de la loi n° 2005-296 du 31 mars 2005.

Références juridiques : Article L. 227-1 du Code du travail. Article 1 de la loi du 8 février 2008.

1.4 LE RACHAT DE REPOS COMPENSATEUR DE REMPLACEMENT (RCR)

Dans certaines entreprises, en application d'un accord collectif, les heures supplémentaires ne font pas l'objet d'une majoration salariale, mais d'une compensation sous la forme d'un repos compensateur de remplacement (RCR). Désormais, les salariés peuvent, même si l'accord collectif ne le prévoit pas, renoncer en tout ou partie à ce repos, et en demander le paiement.



À savoir !
Ce dispositif est mis en place à titre expérimental. Seuls les jours de repos compensateur de remplacement acquis entre le 1er janvier 2008 et le 31 décembre 2009 peuvent faire l'objet d'un paiement.

→ QUELLE EST LA PROCÉDURE À SUIVRE ?

Le salarié fait part à l'employeur de son souhait de renoncer à des jours de RCR. Si ce dernier accepte, il doit rémunérer des temps majorés au moins au niveau du taux de majoration applicable aux heures supplémentaires en fonction de leur rang dans l'entreprise. Le salarié peut formuler sa demande par tous moyens ou selon les modalités mises en place dans son entreprise.

Un exemple pour comprendre

Un salarié rémunéré au SMIC sur la base de 151,67 heures mensuelles a fait 4 heures supplémentaires. Il demande leur paiement à la place de l'octroi d'un repos compensateur. L'accord collectif applicable dans l'entreprise renvoie aux taux de majoration légaux. Par conséquent, le salarié bénéficie d'un supplément de rémunération de : 4 x 8,44 € x 125 % = 42,20 € bruts.

→ QUEL EST LE RÉGIME FISCAL ET SOCIAL APPLICABLE ?

Les sommes correspondant au paiement de repos compensateur de remplacement, acquis entre le 1er janvier 2008 et le 31 décembre 2009, bénéficient des exonérations prévues par la loi TEPA du 21 août 2007. Ainsi, ces sommes sont exonérées de cotisations salariales, y compris de la CSG et de la CRDS, et d'impôt sur le revenu. Les employeurs bénéficient d'une déduction forfaitaire des cotisations patronales s'élevant à 0,50 € par heure dans les entreprises de plus de 20 salariés et à 1,50 € par heure dans les entreprises d'au plus 20 salariés.

Références juridiques : Article L. 212-5 du Code du travail. Article 4 de la loi du 8 février 2008



2. Le déblocage exceptionnel de la participation

En principe, les sommes attribuées aux salariés au titre de la participation aux résultats de leur entreprise sont bloquées 5 ans (sauf cas précis autorisant des déblocages avant la fin de cette période : mariage, pacs, achat d'une résidence principale etc.). La loi du 8 février 2008 permet aux salariés de demander, jusqu'au 30 juin 2008, le déblocage anticipé de leur participation, sans attendre le délai de 5 ans normalement applicable, et sans avoir à justifier de l'emploi de ces sommes.

→ QUI EST CONCERNÉ ?

Sont concernés par ce dispositif :

- Toutes les entreprises disposant d'un régime de participation, que ce régime ait été institué par voie d'accord d'entreprise, de groupe ou par adhésion à un accord de branche, ou qu'il ait été mis en place par intervention de l'inspecteur du travail (« régime d'autorité ») ;
- Les entreprises de moins de 50 salariés qui se soumettent volontairement au régime de la participation.

Tous les salariés de ces entreprises, quelle que soit la nature de leur contrat de travail, peuvent débloquer de manière anticipée les sommes qui leur ont été attribuées au titre de la réserve spéciale de participation de leur entreprise, dans la limite de 10 000 €.

→ QUELLES SONT LES SOMMES CONCERNÉES ?

Il s'agit des sommes affectées à la réserve spéciale de participation au plus tard le 31 décembre 2007 au titre de la participation aux résultats de l'entreprise. Seules les sommes issues de la participation sont concernées par cette possibilité de déblocage exceptionnel anticipé. Lorsque la participation est gérée sur un plan d'épargne d'entreprise (PEE), les autres versements ayant alimenté le plan (versements libres, intéressement, abondement) ne peuvent pas faire l'objet d'une demande de déblocage. Par ailleurs, le déblocage anticipé ne peut pas porter sur les sommes investies dans un plan d'épargne pour la retraite collectif (PERCO).

À savoir !
Le déblocage intervient en une seule fois, dans la limite d'un plafond global, net de prélèvements sociaux, de 10 000 €.

→ COMMENT S'EFFECTUE LA DEMANDE ?

Chaque salarié, peut demander directement auprès du gestionnaire de la réserve spéciale de participation le déblocage de ses avoirs (dans la limite du plafond autorisé, soit 10 000 €), sans avoir de justificatifs à fournir quant à l'utilisation de ces sommes.

Le salarié ne peut présenter qu'une seule demande, et il doit le faire au plus tard le 30 juin 2008.

À savoir !
Ce déblocage exceptionnel est de droit pour le salarié. Il ne peut pas être refusé par l'employeur. Toutefois, dans certains cas, la demande individuelle du salarié doit être précédée d'un accord d'entreprise (voir page 14).

→ CAS NÉCESSITANT UN ACCORD D'ENTREPRISE PRÉALABLE À LA DEMANDE DU SALARIÉ

- Dans certains cas, afin de ne pas déstabiliser la trésorerie de l'actionnariat salarié des entreprises, la demande individuelle du salarié doit être précédée d'un accord d'entreprise autorisant le déblocage exceptionnel de la participation.
Dans les entreprises ayant conclu un accord dérogatoire qui permet de dégager une réserve spéciale de participation (RSP) supérieure à celle qu'aurait généré la formule de droit commun (telle que définie à l'Article L. 442-2 du Code du travail), le déblocage de la part de RSP excédant le montant de la réserve spéciale de participation de droit commun est subordonnée à un accord d'entreprise.

- Lorsque l'accord de participation prévoit que la réserve spéciale de participation est consacrée à l'acquisition de titres de l'entreprise, ou qu'elle est affectée à un fonds que l'entreprise consacre à des comptes courants bloqués ouverts au nom de chaque salarié et gérés au sein de l'entreprise, le déblocage de ces sommes est subordonné à un accord d'entreprise. Cet accord peut prévoir que le déblocage peut n'être effectué que pour une partie des sommes issues de la participation.

L'accord d'entreprise, lorsqu'il est nécessaire, peut être négocié dans les conditions prévues aux Articles L. 442-10 et L. 442-11 du Code du travail, c'est-à-dire avec les délégués syndicaux, au sein du comité d'entreprise, à la majorité des 2/3 du personnel. Cet accord, comme tout accord de participation doit être déposé (conformément à l'Article L. 442-8 du Code du travail).

→ QUEL EST LE RÉGIME FISCAL ET SOCIAL APPLICABLE ?

Les sommes exceptionnellement débloquées au titre de la participation bénéficient des exonérations sociales et fiscales (prévues à l'Article L. 442-8 du Code du travail) comme n'importe quelle somme issue de la participation. Elles sont exonérées d'impôt sur le revenu et de cotisations sociales, hors CSG et CRDS. Quant à la plus-value constatée lors de la délivrance des droits (égale à la différence entre le montant de ces droits et le montant des sommes résultant de la réserve spéciale de participation), elle est assujettie à la CSG, à la CRDS et aux prélèvements sociaux sur les produits de placement (soit un total de 11 % pour les droits acquis à compter du 1er janvier 2005).



À savoir !
Contrairement aux précédents déblocages anticipés de la participation intervenus en 2004 et en 2005, aucune obligation déclarative n'incombe à l'employeur auprès de l'organisme en charge du recouvrement des cotisations de sécurité sociale dont il relève.

L'obligation d'informer les salariés

Dans un délai de deux mois après la publication de la loi du 8 février 2008 (soit au plus tard le 9 avril 2008), les employeurs ont l'obligation d'informer leurs salariés de la possibilité qui leur est offerte de débloquer de manière exceptionnelle leur participation.

Références juridiques : Article L. 442-5 du Code du travail. Article 5 de la loi du 8 février 2008

3. La prime exceptionnelle de 1000 € maximum

La loi du 8 février 2008 donne la possibilité aux employeurs des petites entreprises non assujetties à la participation obligatoire de verser à chacun de leurs salariés une prime exceptionnelle de 1 000 € maximum. Cette mesure a pour objet de faire participer les salariés aux résultats de leur entreprise et de ne pas les exclure d'un partage de la richesse créée collectivement.



© Valérie Coutteron

→ QUI EST CONCERNÉ ?

Sont concernés par ce dispositif les employeurs qui ne sont pas assujettis à l'obligation de versement de la participation, c'est-à-dire les entreprises de moins de 50 salariés, quelle que soit la nature de leur activité et leur forme juridique. Il s'agit par conséquent des entreprises et établissements au sens large, c'est-à-dire les professions libérales, les sociétés civiles, les syndicats professionnels et les associations. Dans les entreprises de moins de 50 salariés qui se soumettent volontairement au régime de la participation, les salariés peuvent bénéficier du versement de cette prime si l'entreprise le décide et profiter également du déblocage exceptionnel de leur participation.

À savoir !
La prime exceptionnelle, dès lors qu'elle est décidée, doit être accordée à tous les salariés de l'entreprise, sans exception.
Le montant attribué à chacun d'entre eux peut toutefois être modulé, en fonction de critères spécifiques définis par l'accord collectif instaurant la prime et limitativement énumérés par la loi (voir ci-dessous).

→ COMMENT EST-ELLE MISE EN PLACE ?

La mise en place de la prime exceptionnelle, son montant et ses modalités de versement doivent être décidés avant le 30 juin 2008 (date limite de versement de la prime) par un accord collectif conclu au niveau de l'entreprise ou de l'établissement. Afin de ne pas pénaliser les salariés relevant des très petites entreprises dépourvues de délégué syndical ou de salariés mandatés, cet accord collectif peut être conclu selon les modalités applicables aux accords d'intéressement, c'est-à-dire :

- dans le cadre d'un accord collectif de travail de droit commun, entre le chef d'entreprise et les représentants des syndicats représentatifs dans l'entreprise ;
- au sein du comité d'entreprise, par un vote positif sur le projet de l'employeur à la majorité des membres présents lors de la réunion du comité ;
- à la suite de la ratification, à la majorité des 2/3 du personnel, d'un projet d'accord proposé par le chef d'entreprise. Cette majorité s'apprécie par rapport à l'effectif de l'entreprise au moment de la ratification que les salariés soient à leur poste de travail ou non le jour du vote.

L'accord collectif instaurant l'attribution de la prime doit déterminer la date à laquelle est appréciée l'appartenance des salariés à l'effectif de l'entreprise. Les salariés embauchés postérieurement à cette date n'ont pas vocation à bénéficier de cette prime.
En revanche, l'accord peut prévoir d'allouer la prime aux salariés (par exemple CDD, préretraités) présents à l'effectif de l'entreprise à la date de l'accord, mais ayant quitté l'entreprise avant la date à laquelle l'accord prévoit d'apprécier l'appartenance des salariés à l'effectif.

À noter !
Si l'accord ne précise pas la date à laquelle est appréciée l'appartenance des salariés à l'effectif de l'entreprise, celle-ci est appréciée à la date de conclusion de l'accord.

→ QUEL EST SON MONTANT ?

Le montant de la prime exceptionnelle s'élève au maximum à 1 000 € par salarié. Il s'agit du montant brut, c'est-à-dire avant précompte de la CSG et de la CRDS au titre des revenus d'activité.

→ EST-IL POSSIBLE DE LA MODULER ?

Le montant de la prime peut être modulé, mais cette modulation ne peut intervenir qu'en fonction d'un ou plusieurs critères objectifs suivants :

- salaire
- niveau de classification/qualification
- durée du travail
- ancienneté
- durée de présence dans l'entreprise.

Ces critères doivent être définis par l'accord collectif instaurant l'attribution de la prime exceptionnelle Aucun autre critère (assiduité, absences…) ne peut être utilisé pour moduler le montant de cette prime, sous peine de perdre le bénéfice des exonérations sociales attachées à ce dispositif.



À savoir !
La prime exceptionnelle doit être versée impérativement au plus tard le 30 juin 2008. Elle peut faire l'objet de versements fractionnés, dès lors que les fractions sont versées entre le 1er janvier 2008 et le 30 juin 2008. Le versement de la prime exceptionnelle doit apparaître soit sur une ligne spécifique du bulletin de paie du mois du versement, soit sur un document annexe ou annexé à ce bulletin de paie, ou tout autre mode de notification écrite.



À savoir !
La prise en compte de ces critères peut permettre de moduler le montant de la prime versée à chaque salarié. Mais elle ne peut conduire à priver tel ou tel salarié de ce bénéfice ou, ce qui reviendrait au même, à attribuer des primes «égales à zéro».

→ LA PRIME NE PEUT PAS SE SUBSTITUER À ...

La prime exceptionnelle ne peut se substituer à aucun élément de rémunération, à aucune augmentation salariale ou prime conventionnelle prévus par la convention collective, par un accord salarial de branche ou d'entreprise ou par le contrat de travail, ni se substituer à aucun élément de rémunération au sens de l'Article L. 242-1 du code de la sécurité sociale versés par l'employeur ou devenus obligatoires en vertu de règles légales ou contractuelles.

→ QUEL EST LE RÉGIME FISCAL ET SOCIAL APPLICABLE ?

Dès lors que toutes les conditions posées par la loi sont respectées (conclusion d'un accord, modalités d'attribution, délais de versement, montant maximum, principe de non substitution), la prime exceptionnelle est exonérée de toutes cotisations et contributions d'origine légale ou conventionnelle (parts patronales et parts salariales) rendues obligatoires par la loi. Elle est, en revanche, assujettie à la CSG et à la CRDS au titre des revenus d'activité, après application de l'abattement forfaitaire de 3 % pour frais professionnels. Elle est également assujettie à l'impôt sur le revenu.

Références juridiques : Article 7 de la loi du 8 février 2008

À savoir !
L'employeur doit notifier les sommes versées au titre de la prime exceptionnelle à l'organisme de recouvrement dont il dépend (en principe l'Urssaf ou la Caisse de MSA). Il devra, pour cela, remplir la rubrique de la déclaration annuelle des données sociales (DADS) prévue à cet effet.

→ POUR EN SAVOIR PLUS

- **Loi n° 2008-111 du 8 février 2008 « pour le pouvoir d'achat »** (JO du 9 février)
- **Circulaire du 12 février 2008 relative à la loi n° 2008-111 pour le pouvoir d'achat** (disponible sur www.travail-solidarite.gouv.fr)
- **www.travail-solidarite.gouv.fr**
- **www.impots.gouv.fr**
- **www.urssaf.fr**
- **« Travail Info Service » au 0821 347 347** (0,12 € TTC la minute).
- **« Impôts Service » au 0820 324 252** (0,12 € TTC la minute).
- **Les Directions départementales du travail, de l'emploi et de la formation professionnelle** (DDTEFP).